

## ZAGADNIENIA INWESTYCYJNE

w świetle

prasy i literatury ekonomicznej zagranicą

NR. 20. Rok VII.

Treść numeru:

- " Tryb premiowania robotników,  
pracowników kierowniczych i  
inżynieryjno-technicznych,  
budów, organizacji budowlanych  
i budowlano-montażowych"

Tłumaczył zespół.

Opracowanie redakcyjne  
Z. Wołoszewicz.

Zróżdło:

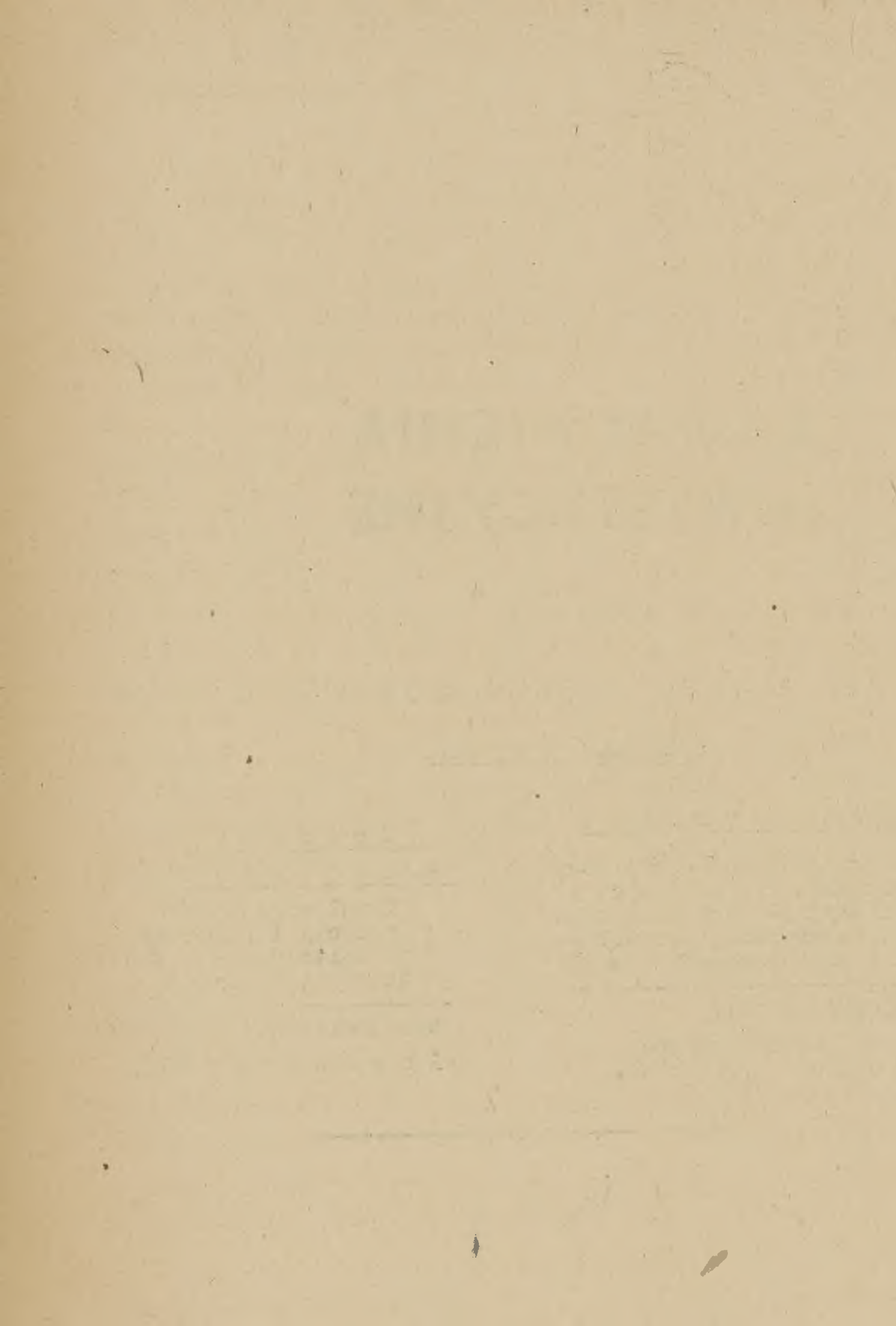
P.D. MICHAJELOW

Tytuł oryginału:  
" Dogowory i rasczoty  
w kapitalnom  
stroitelstwie"

Gosstroizdat- 1951

Rozdział VIII.

W A R S Z A W A



## R O Z D Z I A Ł VIII.

### TRYB PREMIOWANIA ROBOTNIKÓW, PRACOWNIKÓW KIEROWNICZYCH I INŻYNIERYJNO-TECHNICZNYCH BUDÓW ORGANIZACYJ I BUDOWLANYCH I BUDOWLANO-MONTAŻOWYCH

Podstawowymi formami płacy robotników na budowie są: system progresywno-akordowy i system premii za czas.

Przy systemie progresywno-akordowym praca opłacana jest według sztywnej siatki akordowej jedynie za pracę wykonaną w ramach normy wyrobu, a produkcja wytworzona ponad normę - według odpowiednio (progresywnie) powiększonej skali. W poszczególnych przypadkach przy systemie progresywno-akordowym według powiększonej skali opłacana jest cała produkcja wytworzona w ramach normy i ponad normę, jeśli normę przekroczone. Zależność podwyżki płac od stopnia przekroczenia normy określona jest zatwierdzoną w ustalonym trybie skalą progresji.

Przy systemie premii za czas, prócz zarobku według siatki płac, wypłacana jest premia za osiągnięcie tych lub innych wskaźników pracy. System premii za czas najczęściej stosowany jest przy płacy pracowników pomocniczych oddziałów fabrycznych, od których zależy wykonanie programu podstawowego. Część premii za terminowe i przedterminowe wykonanie planu przekazania do użytku ważniejszych obiektów budowy może być przeznaczona na premiowanie brygadzystów i robotników, którzy odznaczyli się przy pracy.

Z sum, przeznaczonych na indywidualne premiowanie pracowników przedsiębiorstw i organizacji budowlanych - zwycięzców w Wszechzwiązkowym Socjalistycznym Współzawodnictwie - nie mniej niż 50 % należy wydzielić na premiowanie robotników.

Pracownicy na kierowniczych stanowiskach i inżynieryjno-techniczni otrzymujący stałe pobory służbowe są premiowani:

- za wykonanie w terminie i przedterminowo planu przekazania do użytku ważniejszych obiektów budownictwa, przewidzianych w narodowym planie gospodarczym;
- za wykonanie miesięcznego planu robót budowlano-montażowych;



- za wzorowe wskaźniki pracy, jeśli organizacji budowlanej, montażowej lub budowlano-montażowej przyznano premię na podstawie wyników Wszechzwiązkowego Socjalistycznego Współzawodnictwa,
- za doskonałe wskaźniki pracy, gdy istnieje fundusz naczelnika organizacji budowlanej lub budowlano-montażowej.

Premiowanie pracowników kierowniczych i inżynieryjno-technicznych za wykonanie miesięcznego planu robót budowlano-montażowych odbywa się na podstawie "Przepisów o premiowaniu pracowników kierowniczych i inżynieryjno-technicznych budów, organizacji budowlanych i budowlano-montażowych za wykonanie planu robót budowlano-montażowych".

Premiowania na podstawie tych przepisów są warunkowane:

- 1) wykonaniem planu przekazania do użytku obiektów budownictwa lub harmonogramu robót dla obiektów, których przekazanie do użytku przewidziano w planie rocznym<sup>1)</sup>;
- 2) wykonaniem zadań w zakresie obniżenia kosztu robót budowlano-montażowych;
- 3) przestrzeganiem wartości kosztorysowej budownictwa;
- 4) przestrzeganiem wymogów odnośnie jakości robót budowlano-montażowych.

Wykonanie planu robót budowlano-montażowych ustala się na podstawie danych sprawozdawczych księgowości organizacji budowlanych i budowlano-montażowych. Koszt wykonanych robót określa się na podstawie faktur przyjętych za okres podlegający premiowaniu do opłaty przez bank z aktami według formularza Nr.2, z potrąceniem zawiązków, ujawnionych przy obmiarach kontrolnych i opłacie faktur.

Plan przekazania do użytku obiektów budowy uważa się za wykonany, jeśli przekazano wszystkie obiekty, które zgodnie z narodowym planem gospodarczym (obiekty ponadlimitowe) lub

- 
- 1) Organizacje podwykonawcze nie mają zatwierdzonego planu przekazania do użytkowania obiektów budowy. Warunkiem ich premiowania jest wykonanie harmonogramu robót, zatwierdzonego przez generalnego wykonawcę.

rozporządzeniami ministerstwa lub centralnych zarządów (obiekty podlimitowe) należało oddać do eksploatacji w okresie, za który jest wypłacana premia.

Wykonanie harmonogramu robót przez generalnego wykonawcę należy potwierdzić zaświadczeniem zleceńodawcy, a wykonanie harmonogramu robót przez organizację podwykonawczą na obiektach rozruchowych budowy - zaświadczeniem generalnego wykonawcy.

Harmonogram robót dla obiektów budowy<sup>1)</sup>, zestawiony w naturalnych wskaźnikach (ilość metrów kubicznych murowania z cegły itp) uważa się za wykonany, jeśli objętość robót przyjęta do opłaty przez bank na podstawie aktów formularza Nr.2 od początku roku odpowiada wskaźnikom harmonogramu, a harmonogram zestawiony wartościowo z rozbićm na obiekty - jeśli koszt robót wykonanych i przyjętych do opłaty przez bank dla każdego obiektu odpowiada wskaźnikom harmonogramu. Harmonogram robót dla obiektów budowy, których przekazanie do użytku przewidziano w planie rocznym, powinien być zestawiony stosownie do zatwierdzonych terminów przekazania, uzgodniony ze zleceńodawcą i zatwierdzony przez organizację nadrzędną.

Obniżenie kosztu robót budowlano-montażowych określa się przez porównanie faktycznej obniżki nakładów w stosunku do wartości kosztorysowej z zadaniem, dotyczącym obniżenia kosztu, zatwierdzonym na podstawie planu budowlano-finansowego organizacji budowlanej (budowlano-montażowej). Zadanie obniżenia kosztu robót budowlano-montażowych uważa się za wykonane, jeśli w tym samym czasie wykonano również zadanie, dotyczące planowych akumulacji. Jakość robót budowlano-montażowych na obiektach nieukończonych przez budowę potwierdza się w aktach według formularza Nr.2 przyjęcia robót przez zleceńodawcę od generalnego wykonawcy (generalnego wykonawcy od organizacji podwykonawczej). Jakość robót na obiektach ukończonych budowy potwierdza się oceną w akcie zdawczym lub zaświadczeniem zleceńodawcy.

1) Ten wskaźnik jest warunkiem premiowania w przypadkach, gdy na podstawie planu tego okresu, za który wypłacana jest premia, nie przewidziano przekazania do użytku obiektów budowy.



Pracownicy budowlanych i budowlano-montażowych trustów, zarządów, biur i odcinków premiowani są na podstawie wskaźników pracy trustu, zarządu, biura lub odcinka w całości; pracownicy punktów kierownictwa robót - na podstawie wskaźników pracy danego punktu.

Pracownicy zatrudnieni na odcinkach i punktach kierownictwa robót, dla których nie ustalono zadań odnośnie wartości kosztorysowej i obniżenia kosztu robót, są premiowani za wykonanie wskaźników jakościowych (wykonanie przez robotników zadania odnośnie wyrobu, brak przekroczeń wydatków z tytułu płac, przestrzeganie norm zużycia materiałów i inne) oraz przestrzeganie wymogów, dotyczących jakości robót budowlano-montażowych.

Pracownicy biur zaopatrzenia, biur transportowych i przedsiębiorstw pomocniczych i usługowych, objętych bilansem organizacji budowlanych i budowlano-montażowych, premiowani są na podstawie wskaźników pracy biur i przedsiębiorstw (wykonanie planu zaopatrzenia, produkcji i zadań odnośnie kosztów własnych) jedynie wtedy, gdy organizacje, w skład których wchodzi, wykonały miesięczny plan robót budowlano-montażowych.

Wskaźnikami premiowania biur zaopatrzenia, biur transportowych i przedsiębiorstw pomocniczych i usługowych Ministerstwa Budownictwa Przedsiębiorstw Przemysłu Ciężkiego są:

- dla biur (oddziałów) zaopatrzenia - wykonanie planu zaopatrzenia, zatwierdzonego przez trust (zarząd budowlany) pod warunkiem przestrzegania kosztorysu kosztów dostawy i magazynowania,
- dla biur transportowych - wykonanie miesięcznego planu przewozu transportem samochodowym i kołowym w tonach, a kolejowym w wagonach, pod warunkiem przestrzegania planowego kosztu przewozu;
- dla przedsiębiorstw pomocniczych - wykonanie miesięcznego planu produkcji w cenach hurtowych pod warunkiem przestrzegania planowego kosztu produkcji;
- dla zakładów usługowych - wykonanie miesięcznego planu robót w planowanych cenach, pod warunkiem przestrzegania planowego kosztu robót;
- dla bazy sprzętu - wykonanie miesięcznego planu wartościowo dla wszystkich rodzajów działalności bazy (wypożyczanie, remont,

wykonanie elementów maszyn itd.) pod warunkiem wykazania dochodu w wyniku działalności bazy jako całości.

Rozmiary premii ustalone są w procentach w stosunku do miesięcznej płacy pracowników w zależności od tego, w skład jakich ministerstw wchodzi organizacje budowlane i budowlano-montażowe, które wykonały plan i mają tytuł do otrzymania premii, od grupy (I, II, III), do której na podstawie rozmiaru, charakteru i znaczenia robót zalicza się budowę; od stanowiska zajmowanego przez pracownika kierowniczego lub inżynierskiego technicznego, od rodzaju działalności organizacji, która otrzymała tytuł do premiowania.

Pod względem rozmiaru premii za wykonanie planu organizacji budowlane i budowlano-montażowe dzielą się na trzy kategorie.

Do I-ej zaliczone są budowlane i budowlano-montażowe organizacje ministerstw: górnictwa, przemysłu chemicznego, naftowego i czarnej metalurgii, energetyki, budownictwa przedsiębiorstw ciężkiego przemysłu, budownictwa przedsiębiorstw budowy maszyn, linii komunikacyjnych i przemysłu materiałów budowlanych ZSRR.

Do II-ej -- organizacje budowlane i budowlano-montażowe ministerstw: lotniczego, budowy okrętów, samochodowego i traktorowego, drzewnego i papierniczego, rybnego, lekkiego, spożywczego, mięsnego i mlecznego przemysłu ZSRR, budowy maszyn ciężkich, budowy maszyn transportowych, budowy maszyn budowlanych i drogowych, budowy maszyn rolniczych, budowy maszyn i przyrządów, budowy obrabiarek, przemysłu elektrotechnicznego, przemysłu środków łączności, zaopatrzenia, floty morskiej, floty rzecznej oraz budownictwa mieszkaniowo-ogólnego.

Do III-ej -- organizacje budowlane i budowlano-montażowe wszystkich pozostałych ogólnozwiązkowych i związkowo-republikańskich ministerstw, ministerstw republik związkowych i resortów, jak również przedsiębiorstwa pomocnicze i usługowe wszystkich ministerstw i resortów, objęte bilansem organizacji budowlanych i budowlano-montażowych.

Podział organizacji budowlanych (budowlano-montażowych) w zależności od charakteru i znaczenia budowy na grupy premio-



wania przeprowadza ministerstwo (kierownik resortu) w uzgodnieniu z Wszechzwiązkową Centralną Radą Związków Zawodowych.

Pracownikom kierowniczym i inżynieryjno-technicznym budów oraz organizacji budowlanych i budowlano-montażowych, za wyłączeniem pracowników odcinków i punktów kierownictwa robót, dla których nie ustalono zadań, odnośnie wartości kosztorysowej i obniżenia kosztu robót - premie wypłacane są w następującym trybie.

- 1) pierwsze dwa miesiące kwartału za wykonanie miesięcznego planu robót budowlano-montażowych, pod warunkiem przestrzegania wartości kosztorysowej budowy i wymogów odnośnie jakości robót - w rozmiarze 50% ustalonych premii, przestrzeganie innych warunków do otrzymania prawa do premii za wyniki robót w pierwszych dwóch miesiącach kwartału nie jest wymagane;
- 2) za wykonanie planu trzeciego <sup>miesiąca</sup> kwartału i całego kwartalnego planu robót budowlano-montażowych pod warunkiem przestrzegania wymogów odnośnie jakości robót, jak również planu przekazania do użytku obiektów budowlanych lub harmonogramu robót dla obiektów budowy, których przekazanie do użytku przewidziano w planie rocznym oraz zadań odnośnie obniżenia kosztu budowy za kwartał sprawozdawczy - w rozmiarze 100% ustalonych premii za wykonanie planu trzeciego miesiąca kwartału i pozostałych 50% premii za pierwsze 2 miesiące kwartału.

Jeżeli plan trzeciego miesiąca kwartału wykonano i przestrzegano wymogów odnośnie jakości robót i wartości kosztorysowej budowy, lecz nie wykonano planu przekazania do użytku obiektów budowy lub harmonogramu robót dla obiektów budowy, jeżeli w planie kwartalnym nie przewidziano przekazania do użytku obiektów budowy lub nie wykonano zadań odnośnie obniżenia kosztów budownictwa za kwartał sprawozdawczy - to nie wypłaca się premii za trzeci miesiąc kwartału i nie wypłaca się pozostałych 50% premii za pierwsze dwa miesiące kwartału.

Pracownikom odcinków i punktów kierownictwa robót (aparatury wykonawczy) za wykonanie miesięcznego planu robót budowlano-montażowych przy przestrzeganiu wskaźników (nakład czasu roboczego, zużycie materiałów i inne) oraz wymogów odnośnie jakości robót - premie wypłacane są w pełni w ustalonym rozmiarze.



Zezwolenie na wypłatę premii wydaje się w drodze rozporządzeń organów nadrzędnych dla organizacji premiowanej.

Rozmiary premii dla każdego pracownika zatwierdzają kierownicy budów, organizacji budowlanych i budowlano-montażowych oraz O.K.S. - według właściwości.

Natomiast premie dla kierowników (naczelników, dyrektorów), głównych inżynierów i głównych mechaników, głównych księgowych i naczelników oddziałów planowania budowlanych, budowlano-montażowych trustów i zarządów oraz budów zatwierdzają kierownicy organizacji nadrzędnych.

Pracownikom kierowniczym i inżynieryjno-technicznym budów, organizacji budowlanych i budowlano-montażowych premie za wykonanie planu robót budowlano-montażowych wypłaca się w ramach funduszu płac personelu administracyjno-technicznego.

Pracownikom przedsiębiorstw pomocniczych i usługowych premie za wykonanie zadań produkcyjnych wypłaca się również w ramach odpowiednich funduszy płac, lecz zalicza się je do kosztów własnych produkcji przedsiębiorstw.

Dotacje z funduszu płac na wypłatę premii, ustalonych przez Rząd ZSRR, nie są rejestrowane w organach finansowych. Na podstawie rozporządzenia ministra, jego zastępcy, naczelnika zarządu głównego, kierownika trustu, dyrektora przedsiębiorstwa i naczelnika organizacji budowlanej poszczególni pracownicy mogą być częściowo lub całkowicie pozbawieni premii za usterki w pracy.

Prawidłowość wypłaty premii personelowi manipulacyjnemu sprawdzają organa finansowe, przeprowadzając kontrolę przestrzegania dyscypliny etatów i dotrzymywania warunków kosztorysowych.

Premiowanie pracowników kierowniczych i inżynieryjno-technicznych budów, organizacji budowlanych i budowlano-montażowych za wykonanie terminowe i przedterminowe planu przekazania do użytku ważniejszych obiektów budowy, przewidzianych w narodowym planie gospodarczym, przeprowadza się na podstawie przepisów, uzyskujących moc prawną z dniem zatwierdzenia ich przez Radę Ministrów ZSRR dla każdego z ministerstw (resortów).

Warunkiem, koniecznym do premiowania za przekazanie do u-

żytkowania w terminie i przedterminowo ważniejszych obiektów budowy, jest przestrzeganie wartości kosztorysowej budowy i wymogów odnośnie jakości robót budowlano-montażowych.

Premie za przekazanie do użytku obiektów, przewidzianych w narodowym planie gospodarczym, których terminy przekazania zmieniono, mogą być wypłacone w każdym przypadku jedynie za zezwoleniem Rady Ministrów ZSRR<sup>1)</sup>.

Ogólny rozmiar premii za przekazanie do użytku ważniejszego obiektu ustala się w procentach od kosztu robót budowlano-montażowych, przewidzianego w kosztorysie przekazywanych obiektów.

Przy przedterminowym przekazaniu do użytku ważniejszego obiektu budowy ustalona premia zwiększa się o 15-25% za każdy pełny miesiąc przedterminowego przekazania.

Ogólną sumę premii rozdziela się w następującym trybie: 15-20% całości wypłaca się zleceniodawcy, a 80-85% - organizacjom budowlanym lub budowlano-montażowym.

Przy udziale w budowie obiektu kilku organizacji budowlanych, w tej liczbie organizacji podwykonawczych i zleceniodawcy, premię dzieli się proporcjonalnie do objętości robót budowlano-montażowych, wykonanych przez każdą organizację.

Do 5% całości premii można wydatkować na premiowanie tych pracowników centralnego aparatu ministerstw i głównych zarządów zleceniodawców i wykonawców, którzy wyróżnili się w pracach przy budowie i przekazaniu do użytku obiektów rozruchowych i powierzchni mieszkalnej.

Część premii może być przeznaczona na premiowanie wyróżniających się brygadzystów i robotników.

Podstawę obliczenia premii stanowią akty komisji rządowych i resortowych, dotyczące przyjęcia przez państwo ukończonej budowy oraz zarządzenia ministra o przekazaniu do użytku ukończonego

1) Premie za wykonanie planu robót budowlano-montażowych na podstawie wyników kwartału wypłacane są niezależnie od tego, czy zmieniono terminy przekazania do użytku obiektów, przewidzianych w narodowym planie gospodarczym.



i przyjętego obiektu.

W przepisach o premiowaniu za terminowe i przedterminowe wykonanie planu przekazania do użytku ważniejszych obiektów obiekty te zazwyczaj różnicuje się zależnie od ich znaczenia i na trzy kategorie z ustaleniem różnych rozmiarów premii, wypłacanych pracownikom. Konkretnie rozmiary premii dla każdego pracownika ustala tryb przewidziany "Przepisami".

Na przykład rozmiary premii, należnych kierownikom (naczelnikom, dyrektorom), głównym inżynierom, głównym mechanikom, głównym księgowym i naczelnikom oddziałów planowania budowlanych i budowlano-montażowych trustów i zarządów oraz budów, zatwierdza minister lub jego zastępca. Osoby, które zatwierdzają wypłatę premii, mają prawo pozbawiać poszczególnych pracowników premii częściowo lub w całości za usterki w pracy w zakresie produkcji.

Sumy na wypłaty premii wypłaca bank ponad fundusz płac w ramach zatwierdzonego generalnego kosztorysu budowy, bez włączenia tych sum do rozmiarów wykonanych robót budowlano-montażowych.

Fundusz naczelnika organizacji budowlano-montażowych tworzy się w będących na rozrachunku gospodarczym samodzielnie bilansujących zarządach budowlano-montażowych, biurach i odcinkach wchodzących w skład trustów budowlano-montażowych lub w zrównanych z nimi zarządach, w trustach typu miejskiego lub w trustach działających na jednym placu budowy, nie mających wydzielonych na samodzielny bilans zarządów i odcinków.

Wykaz organizacji, mających fundusz naczelnika, ustalają ministerstwa związkowe w uzgodnieniu z Ministerstwem Finansów ZSRR, a dla organizacji budowlanych podległych organom republikańskim i miejscowym -- Rady ministrów republik związkowych.

Funduszu naczelnika nie ma w jednostkach gospodarczych produkcji niepodstawowej organizacji budowlanych: w biurach i oddziałach zaopatrzenia, biurach transportowych, biurach mieszkaniowo-komunalnych, bazach sprzętu oraz w innych zakładach usługowych. W pomocniczych przedsiębiorstwach przemysłowych fundusz dyrektora tworzy się stosownie do uchwały Rady Ministrów ZSRR Nr.2607 z dnia 5 grudnia 1946 r.

Odpisów na fundusz naczelnika dokonuje się od dochodu



planowego i ponadplanowego lub oszczędności osiągniętej w wyniku obniżki kosztu robót budowlano-montażowych pod warunkiem wykonania przez organizacje budowlane planu państwowego odnośnie rozmiaru robót budowlano-montażowych, wykonania zadań dotyczących obniżki kosztu robót budowlano-montażowych i wykonania planu dochodów.

Wykonanie planu rozmiaru robót budowlano-montażowych określa się w tym samym trybie, co premiowanie za wykonanie miesięcznego planu robót budowlano-montażowych.

Dla wykonawczych organizacji budowlanych za planowy dochód przy odpisach na fundusz naczelnika uważa się dochód i oszczędność osiągniętą w wyniku obniżki kosztu robót, przewidziane w planie rocznym i kwartalnym, zatwierdzonym w trybie ustalonym ustawą.

Za ponadplanowy dochód uważa się różnicę między faktycznym dochodem na podstawie zatwierdzonego bilansu sprawozdawczego a dochodem planowym.

Przy określeniu rozmiaru dochodu planowego i ponadplanowego lub oszczędności osiągniętej w wyniku obniżki kosztu budownictwa, podlegającej odpisaniu na fundusz naczelnika, uwzględnia się zmiany w okresie sprawozdawczym, wywołane przyczynami niezależnymi od działalności produkcyjnej organizacji, a w szczególności:

- zmiany cen materiałów, paliwa, elementów, konstrukcji metalowych i urządzenia, zmiany taryf kolejowych i innych;
- zastąpienie w trybie planowym podstawowych rodzajów materiałów i paliwa;
- zmiany stawek płacy i narzutów na płacę, norm wyrobu, procentów od kredytów bankowych, taryf za usługi komunalne i norm amortyzacji;
- zobowiązania spisane na dochód po upływie terminu przedawnienia;

Rozmiar odpisów na fundusz naczelnika organizacji budowlano-montażowych ustalony jest w wysokości 2 % planowego dochodu i oszczędności osiągniętej w wyniku obniżki kosztu robót budowlano-montażowych.

W przypadku przekroczenia planu dochodów i zadań odnośnie obniżki kosztu robót budowlano-montażowych odpisuje się na fundusz naczelnika dodatkowo 30 % sumy ponadplanowego dochodu lub ponadplanowej oszczędności.

Ogólna suma odpisów na fundusz naczelnika nie powinna przekraczać 5 % rocznego funduszu płacy personelu zatrudnionego przy robotach budowlano-montażowych, z przełożeniem na faktycznie wykonaną objętość robót budowlano-montażowych, jak również 5 % funduszu płac personelu przedsiębiorstw produkcyjnych i oddziałów fabrycznych nie wydzielonych na samodzielny bilans.

W ciągu roku po upływie każdego kwartału przeprowadza się zaliczkowe odpisy na fundusz naczelnika na podstawie bilansów sprawozdawczych organizacji w wysokości 50 % sum, obliczonych w trybie wyżej określonym, przy czym:

- odpisy na fundusz naczelnika za II i III kwartał przeprowadza się systemem sum narastających na podstawie wykonania planu dochodów i oszczędności osiągniętej w wyniku obniżki kosztu robót budowlano-montażowych za okres od początku roku;
- odpisów na fundusz naczelnika za IV kwartał nie przeprowadza się oddzielnie, lecz włącza się do rozliczenia ostatecznego na podstawie sprawozdania rocznego,
- ostateczny rozmiar odpisów ustala się po upływie roku przy zatwierdzeniu rocznego sprawozdania i bilansu zamknięcia.

Jeśli, przeprowadzone w ciągu roku odpisy na fundusz naczelnika okażą się wyższe od obliczonych na podstawie rocznej sprawozdawczości i bilansu, zawyżoną sumę spłaca się w ciężar istniejącej na koniec roku sprawozdawczego pozostałości środków tego funduszu. Niespłacona część pozostaje w bilansie organizacji i pokrywana jest z odpisów na fundusz naczelnika, przeprowadzanych w roku następnym.

Aż do ostatecznego spłacenia zawyżonej sumy na funduszu naczelnika nie wolno wydatkować środków w ciężar nowych odpisów.

Naczelnicy organizacji budowlano-montażowych i budów mają prawo wydatkować środki pieniężne z funduszu naczelnika na podstawie preliminarza uzgodnionego z budowlanym komitetem związku zawodowego na następującą działalność:



- na rozszerzenie produkcji budowlanej, budowę i remont domów mieszkalnych, objętych gospodarką organizacji budowlano-montażowych, ponad plany nakładów inwestycyjnych w wysokości 50% funduszu;
- na polepszenie kulturalno-bytowej obsługi pracowników organizacji budowlano-montażowych (na rozszerzenie gospodarstw pomocniczych, opieki nad dzieckiem, na urządzenie domów wypoczynkowych i sanatoriów, stołówek, klubów i na nabycie dla nich inwentarza, na urządzenia sportowe), jak również na wypłatę indywidualnych premii robotnikom, pracownikom umysłowym i inżynieryjno-technicznym, na uzyskanie skierowań do domów wypoczynkowych i sanatoriów oraz na jednorazowe zasiłki dla robotników - również w wysokości 50% funduszu.

Wydatki w ciężar funduszu naczelnika mogą być dokonywane tylko w ramach środków, będących w dyspozycji. Wydatkowanie środków w ciężar oczekiwanych wpływów na ten fundusz jest zabronione.

Organizacje budowlane mogą za zezwoleniem organów nadrzędnych wydatkować środki funduszu naczelnika na budowę wspólnie z innymi organizacjami domów mieszkalnych, klubów, domów wypoczynkowych, sanatoriów, przedszkoli, żłobków. W tych przypadkach nie jest wymagane oddzielne zezwolenie Rządu na tego rodzaju częściowy udział.

Jeśli ze strony właściwego organu finansowego istnieją zastrzeżenia odnośnie sumy dochodu lub oszczędności, osiągniętej w wyniku obniżki kosztu robót budowlano-montażowych, przyjętej za podstawę obliczenia funduszu naczelnika, odpisy przeprowadza się aż do rozstrzygnięcia zastrzeżeń jedynie od sumy uzgodnionej z organem finansowym.

Premiowanie w ciężar funduszu naczelnika pracowników organizacji nadrzędnych lub pracowników, nie zatrudnionych na danej budowie, jest zabronione.

Środki pieniężne na premiowanie pracowników organizacji budowlano-montażowych w ciężar funduszu naczelnika wypłaca bank w ramach pozostałości funduszu oraz sum na indywidualne premiowanie pod warunkiem przedstawienia zaświadczenia, podpisanego



przez naczelnika i głównego księgowego organizacji budowlano-montażowej, dotyczącego pozostałości funduszu, w tej liczbie sum na indywidualne premiowanie.

w razie naruszenia przez organizację budowlano-montażową ustalonego trybu wydatkowania środków z funduszu naczelnika - Minister Finansów ZSRR, ministrowie finansów republik związkowych i autonomicznych oraz kierownicy krajowych, obwodowych, okręgowych oddziałów finansowych według właściwości mają prawo wydać naczelnikom organizacji budowlano-montażowych obowiązujące zarządzenia celem usunięcia ujawnionych przekroczeń.

Premiowanie w jakiejkolwiek formie pracowników tanych organizacji, wykonujących zlecenia lub obsługujących potrzeby kulturalno-bytowe danego przedsiębiorstwa, instytucji lub organizacji budowlanej (budowlano-montażowej), jest zabronione z wyjątkiem przypadków, gdy premiowanie jest dozwolone na podstawie specjalnej uchwały lub rozporządzenia Rządu.

Zabronione jest również (z wyjątkiem przypadków, przewidzianych ustawą) przekazanie innym organizacjom środków pieniężnych na premiowanie pracowników tych organizacji.<sup>1)</sup>

Premiowanie przez państwowe organa - zleceńodawców pracowników państwowych organizacji - dostawców (za terminowe wykonanie zamówień, jakość produkcji i t.d.) stoi w wyraźnej sprzeczności z trybem premiowania, ustalonym ustawą i kwalifikuje się jako łapówka, ukryta pod nazwą "premi".

We wszystkich przypadkach premiowania tego rodzaju winnych wypłaty i pobrania premii należy pociągnąć do odpowiedzialności karnej.

Prace za sporządzanie sprawozdania rocznego i za uczestnictwo w badaniu sprawozdań, jako wchodzące w zakres obowiązków pracowników sprawozdawczości lub innych właściwych pracowników, nie podlegają dodatkowej opłacie w formie premii. Jedynie poszczególni pracownicy, którzy wykonali przedterminowo i dobrze pracę przy sporządzaniu rocznego sprawozdania, mogą być premiowani pod warunkiem istnienia ustawowych środków premiowania (fundusz naczelnika i inne).

===== / Koniec Rozdziału VIII /.

1) Uchwała CKW i RKL ZSRR z dnia 17.VI.1935 r., § 6 (Zbiór Przepisów ZSRR 1935 r., Nr 33, poz. 277 tekstu rosyjskiego).

